

# ΟΙ ΣΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΝΟΗΤΙΚΗ ΣΤΕΡΗΣΗ\*

## Δέσποινα Αρώνη

Κοινωνική Λειτουργός, Μ.Α. Διαδακτορική φοιτήτρια.

## John, Robert Hegarty

Ph.D. C. Psychol

Λέκτορας στην ψυχολογία του Πανεπιστημίου του KEELE.

Διευθυντής του μεταπτυχιακού τμήματος (MA), κοινοτική φροντίδα

Ελάχιστη γνώση έχουμε για τις στάσεις των μελών της Ελληνικής κοινωνίας απέναντι στα άτομα με νοητική στέρση, και ειδικότερα για την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Μια πιλοτική έρευνα λοιπόν πραγματοποιήθηκε στο Ηράκλειο της Κρήτης, για να εντοπίσει τις στάσεις των εργοδοτών απέναντι στους εργαζόμενους με νοητική καθυστέρηση (ΝΣ). Η έρευνα βασίστηκε σ' ένα δείγμα 20 εργοδοτών, 11 από τους οποίους είχαν προσλάβει άτομα με ειδικές ανάγκες.

Οι εργοδότες ανέμεναν ότι οι εργαζόμενοι με νοητική στέρση θα έδειχναν περισσότερη ικανοποίηση για τις συνθήκες εργασίας, θα ήταν περισσότερο ειλικρινείς, θα δούλευαν σκληρότερα και θα ήταν περισσότερο νομιμόφρονες σε σχέση με τους άλλους εργαζόμενους, αλλά θα είχαν μικρότερη παραγωγικότητα, μειωμένη ικανότητα μάθησης, αυξημένες ανάγκες επιτήρησης.

Οι εργοδότες με εμπειρία συνεργασίας με άτομα με ειδικές ανάγκες, είχαν θετικότερες στάσεις από εκείνους τους εργοδότες που δεν είχαν τέτοια εμπειρία. Η θέληση των εργοδοτών να προσλάβουν έναν εργαζόμενο με ΝΣ φαίνεται να επηρεάζεται από:

- Το βαθμό υποστήριξης από τις κοινωνικές υπηρεσίες,
- Τις κοινωνικές ικανότητες των εργαζομένων (να μην είναι επιθετικοί), και
- Να έχουν θέληση για εργασία και οι εργοδότες να γνωρίζουν προσωπικά τις οικογένειές τους.

Τα αποτελέσματα αυτά είναι σύμφωνα με αποτελέσματα μελετών στην Αγγλία και την Αμερική. Υποστηρίζουν ότι τα εργαστήρια εκπαίδευσης ατόμων με ΝΣ θα πρέπει να δίνουν ίση σημασία στην ανάπτυξη και ενθάρρυνση των κοινωνικών τους δεξιοτήτων, όπως επίσης και στην εξασφάλιση ικανοποιητικής στήριξης των μελλοντικών εργοδοτών.

---

\* Η έρευνα αυτή αποτελεί μέρος της πτυχιακής εργασίας της Δ. Αρώνη για την απόκτηση του πτυχίου Master (MA in Community Care - Learning Disabilities).

Συνοπτικά, η έρευνα υποστηρίζει ότι κινήσεις θα πρέπει να γίνουν για την εφαρμογή της υποστηρίζουσας εργασίας, (supported employment), σε πραγματικούς εργασιακούς χώρους και όχι στα παραδοσιακά προστατευμένα εργαστήρια.

## Εισαγωγή

Η αποϊδρυματοποίηση και η παροχή υπηρεσιών για τα άτομα με Νοητική Στέρση (ΝΣ) μέσα στην κοινότητα, είναι η σύγχρονη τάση σε πολλές χώρες. Σημαντικός όμως παράγων για την παραπάνω επίτευξη είναι η αποδοχή από την κοινότητα. Οι στάσεις των μελών της επιδρούν στην καθημερινή ζωή των ατόμων αυτών, επηρεάζουν την ποιότητα των προσφερομένων υπηρεσιών, καθώς επίσης τον τρόπο εκπαίδευσης και αποδοχής του. Ο *Shelter, et al., (1982)*, επισημαίνει ότι εάν οι στάσεις της κοινότητας είναι αρνητικές τότε υπάρχει μικρή μόνο ευκαιρία για τη δημιουργία ενός θετικού ζωτικού περιβάλλοντος για τα άτομα με ΝΣ. Ο *Altman (1981)*, δηλώνει ότι οι στάσεις των μελών της οικογενείας, των συνομήλικων των διαφόρων ειδικών και των μελλοντικών εργοδοτών επηρεάζουν σημαντικά την ποιότητα ζωής αυτών των ατόμων.

Παρόλο που υπάρχουν πολλές μελέτες για τις στάσεις διαφόρων ομάδων απέναντι στα άτομα με ΝΣ (*Fielder, et al., (1987)*, *Pittock, et al., (1988)*, *Weller, et al., (1992)*, *Hydson-Allez, et al., (1996)* και για το πως θα μπορούσαν αυτές να αλλάξουν, ελάχιστες είναι οι μελέτες για τις στάσεις των εργοδοτών. Ο *Bark* είχε επισημάνει από το 1953 το σημαντικότερο ρόλο των στάσεων αυτής της ομάδας. Είναι πιθανόν η έλλειψη τέτοιων μελετών να οφείλεται στο γεγονός ότι για πολλές δεκαετίες τα άτομα με ΝΣ είχαν θεωρηθεί ανίκανα για εκπαίδευση και εργασία. Όμως τα τελευταία χρόνια έχει αναγνωρισθεί όχι μόνο ότι μπορούν και πρέπει να εκπαιδευτούν, αλλά ότι μπορούν να μάθουν πολύπλοκες εργασιακές ικανότητες και να εργασθούν στην ελεύθερη αγορά εργασίας εάν τους δοθεί η κατάλληλη εκπαίδευση και υποστήριξη (*Wehman (1981)*, *Will (1984)*, *Kierman, et al., (1986)*, *Rush (1990)*).

Το μοντέλο το οποίο προωθεί την ενσωμάτωση των ανθρώπων αυτών στην ελεύθερη αγορά εργασίας, παρέχοντάς τους βοήθεια για να βρουν δουλειά, εκπαίδευση για να μάθουν τη δουλειά και συνεχή υποστήριξη για να την κρατήσουν, ονομάζεται υποστηριζόμενη εργασία. Οι *Rhodes, et al., (1985)*, δηλώνουν ότι η υποστηριζόμενη εργασία βασίζεται στην αρχή ότι: “Το θέμα δεν είναι το αν τα άτομα με ΝΣ είναι ικανά να εργασθούν ή όχι, αλλά το τι είδους βοήθεια πρέπει να τους δοθεί για την επίτευξη αυτού του σκοπού”.

Διεθνώς ολοένα και περισσότερες χώρες αφήνουν πίσω τους τον παραδοσιακό θεσμό των προστατευμένων εργαστηρίων και υιοθετούν το μοντέλο της προστατευμένης εργασίας. Οι λόγοι είναι ότι τα προστατευμένα εργαστήρια απομονώνουν τους μελλοντικούς εργαζόμενους, δεν τους παρέχουν ικανοποιητικούς μισθούς, δεν τους προετοιμάζουν για να βγουν στην αγορά εργασίας και αυτά είναι η πρώτη και η τελευταία επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Οι στάσεις των εργοδοτών για την εφαρμογή αυτού του μοντέλου και η θέλησή τους για να προσλάβουν εργαζόμενους με ΝΣ είναι σημαντική (*Shafer, et al., (1987)*, *Ligato, et al., (1975)*). Ερευνητές στην Αγγλία

και την Αμερική έχουν προσπαθήσει να εντοπίσουν εάν υπάρχουν κάποια χαρακτηριστικά των εργοδοτών ή των επιχειρήσεων που επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά τις στάσεις τους.

Κάποιοι ερευνητές όπως οι *Hartlage, (1974), Wehman, et al., (1985), Wise, et al., (1992)* βρήκαν ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στο μέγεθος μιας επιχείρησης και των θετικών στάσεων των εργοδοτών τους, ενώ οι *Harrison and Tomes (1990)* και οι *Graig et al., (1990)* βρήκαν το αντίθετο. Ο *Wolfe (1961)* δεν βρήκε καμία διαφορά. Αντικειμενικά είναι δύσκολο να συγκρίνουμε τα αποτελέσματα διαφορετικών μελετών επειδή οι ερευνητές προσδιορίζουν με διαφορετικό τρόπο ο καθένας το μέγεθος μιας επιχείρησης. Θετικές και αρνητικές αντίστοιχα συσχετίσεις βρέθηκαν από τους *Phelp (1965)* και *Cohen (1963)*, για τις στάσεις των εργοδοτών και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, ενώ ο *Hartlage (1974)* δεν βρήκε καμία συσχέτιση. Το φύλλο των εργοδοτών με τις γυναίκες να έχουν θετικότερες στάσεις (*Levy et al., 1992*) έχει εξετασθεί, αν και οι *Harrison και Tomes (1990)* δεν βρήκαν καμία σημαντική διαφορά.

Οι *Levy, et al., (1991)* βρήκαν ότι η προηγούμενη εμπειρία συνεργασίας με εργαζόμενους με ΝΣ είναι η πιο σημαντική μεταβλητή για την πρόβλεψη των στάσεων των εργοδοτών αν και οι *Harrison and Tomes (1990)* μόνο σε δύο (κοινωνικότητα, φιλικότητα) από τις 27 μεταβλητές που εξέτασαν βρήκαν θετική συσχέτιση. Ο *Tse (1993)* στη δική του μελέτη βρήκε ότι οι πιο σημαντικοί παράγοντες επηρεασμού των εργοδοτών ήταν οι απόψεις τους για τα συναισθηματικά προβλήματα και την προσωπικότητα των εργαζομένων, η ικανότητά τους να ολοκληρώσουν την εργασία τους και η παραγωγικότητά τους. Η κοινωνική συμπεριφορά των εργαζομένων αναφέρθηκε από όλους τους εργοδότες ως ο πιο σημαντικός παράγων εργασίας, στη μελέτη των *Rusch et al., (1982)*.

Είναι εμφανές ότι μέχρι τώρα η βιβλιογραφία δεν μας δίνει μια ξεκάθαρη εικόνα γύρω από τα χαρακτηριστικά των εργοδοτών που επηρεάζουν θετικά τις στάσεις τους, σε αντίθεση με τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων τα οποία σχετίζονται με την επαγγελματική τους επιτυχία. Πολλές όμως από τις παραπάνω μελέτες βασίζονται σε μικρά παραδείγματα, έχουν πραγματοποιηθεί χρόνια πριν στην Αγγλία και την Αμερική.

Η γνώση για τις στάσεις των μελλοντικών εργοδοτών σε χώρες όπως η Ελλάδα όπου υπάρχει ένα ολοένα αυξανόμενο ενδιαφέρον για την παροχή υπηρεσιών μέσα στην κοινότητα είναι επιτακτική ανάγκη. Η εφαρμογή αποτελεσμάτων από άλλες χώρες όπως την Αγγλία ή την Αμερική ίσως είναι δύσκολη λόγω πολιτισμικών διαφορών. Δημοσιευμένες μελέτες για τις στάσεις των Ελλήνων εργοδοτών απέναντι στα άτομα με ΝΣ δεν υπάρχουν. Πρόσφατη έρευνα στο γενικό πληθυσμό από το Σερβισαριανό (1997) στο Ηράκλειο, αναφέρει ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο ήταν ο πιο σημαντικός παράγων προσδιορισμού των στάσεών τους.

Η παρούσα πιλοτική μελέτη στοχεύει να εξετάσει τις στάσεις των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με ΝΣ. Πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις βασισμένες σε ερωτηματολόγιο που είχε καταρτισθεί από προηγούμενους ερευνητές {*Harrison and Tomes (1990)*}, σε δύο ομάδες εργοδοτών. Στην πρώτη ομάδα ανήκαν εργοδότες που είχαν προσλάβει εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες και στη δεύτερη, εργοδότες που δεν είχαν τέτοια εμπειρία.

Αναμενόταν ότι τα αποτελέσματα των *Harrison and Tomes (1990)* θα επαναλαμβάνονταν ως:

- α) Οι εργοδότες της πρώτης ομάδας θα είχαν θετικότερες στάσεις από τους εργοδότες της δεύτερης.
- β) Οι εργοδότες θα αξιολογούσαν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των εργαζομένων με ΝΣ για την επαγγελματική τους επιτυχία.

## Μεθοδολογία

### Σχεδιασμός

Το μοντέλο της υποστηριζόμενης εργασίας είναι σχετικά καινούργιο στην Ελλάδα, και το τοπικό παράρτημα ΟΑΕΔ Ηρακλείου δεν το εφαρμόζει. Ο ΟΑΕΔ όμως παρέχει την οικονομική στήριξη στους εργοδότες που απασχολούν άτομα με ειδικές ανάγκες. Ακολουθώντας την ορολογία και μεθοδολογία των *Harrison and Tomes (1990)*, οι εργοδότες αυτοί που θα αποτελούσαν τα μέλη της πρώτης ομάδας ονομάστηκαν “φιλικοί” εργοδότες (*sympathetic employers*), και οι εργοδότες που δεν είχαν προσλάβει ποτέ εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες ονομάστηκαν “αδιάφοροι” εργοδότες (*unsympathetic employers*). Ο στόχος των δομημένων συνεντεύξεων με τους εργοδότες ήταν η σύγκριση των στάσεων των δύο ομάδων.

### Δείγμα

Από το τοπικό παράρτημα ΟΑΕΔ Ηρακλείου συγκεντρώθηκε μία λίστα με 12 ονόματα εργοδοτών που απασχολούσαν άτομα με ειδικές ανάγκες και έπαιρναν οικονομική επιχορήγηση. Τρία επιπλέον ονόματα εργοδοτών συγκεντρώθηκαν που δεν έκαναν χρήση του ειδικού οικονομικού βοηθήματος.

Η λίστα αυτή αποτελούσε τα ονόματα των “φιλικών” εργοδοτών. Προσπάθεια έγινε να επιλεγούν τα ονόματα των “αδιάφορων” εργοδοτών από το Εμπορικό Επιμελητήριο Ηρακλείου, όπου έπρεπε οι επιχειρήσεις τους να συμφωνούν στον τύπο και στο μέγεθος της προηγούμενης ομάδας. Τέσσερις από τους 15 “φιλικούς” εργοδότες και έξι από τους “αδιάφορους” εργοδότες αρνήθηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα.

Ο πίνακας 1 περιγράφει τα προσωπικά χαρακτηριστικά των δύο ομάδων.

Πίνακας 1. Χαρακτηριστικά των 20 εργοδοτών

| Φύλο     | “Φιλικοί” εργοδότες<br>Συχνότητα | “Αδιάφοροι” εργοδότες<br>Συχνότητα |
|----------|----------------------------------|------------------------------------|
| Άντρες   | 7                                | 7                                  |
| Γυναίκες | 7                                | 2                                  |
| Ηλικία   |                                  |                                    |
| 20-34    | 2                                | 5                                  |
| 35-44    | 5                                | 1                                  |
| 45-54    | 2                                | 3                                  |
| 55-64    | 2                                | 0                                  |

Το εργατικό δυναμικό των επιχειρήσεων διέφερε από 2 στους 1.500 εργαζόμενους. Οι περισσότερες (17) απασχολούσαν λιγότερους από 19 εργαζόμενους και τρεις επιχειρήσεις με πάνω από 500 άτομα εργατικό δυναμικό. Επτά ήταν χειρωνακτικές επιχειρήσεις, δέκα ανήκαν στον τομέα των υπηρεσιών και τρεις ήταν νοσοκομεία.

### **Το ερωτηματολόγιο**

Οι δομημένες συνεντεύξεις επιλέχθηκαν ως η πιο κατάλληλη μέθοδος για τον εντοπισμό των στάσεων των εργοδοτών. Βασίστηκε στο “Ερωτηματολόγιο για τις στάσεις των Εργοδοτών”. Οι ερωτήσεις βασίστηκαν στο άρθρο των *Harrison and Tomes (1992)* και αποτελούνταν από 22 ερωτήσεις για τους “φιλικούς” εργοδότες και από 19 ερωτήσεις για τους “αδιάφορους” εργοδότες. Οι επιπλέον ερωτήσεις αναφέρονταν στην μέχρι τώρα συνεργασία των “φιλικών” εργοδοτών με τους εργαζόμενους τους με ειδικές ανάγκες.

Το ερωτηματολόγιο ήταν χωρισμένο σε τέσσερις τομείς για να συλλεχθούν οι παρακάτω πληροφορίες:

1ον, Γενικές πληροφορίες για τους εργοδότες και τις επιχειρήσεις,

2ον, Τη γνώση τους για τις κρατικές οικονομικές παροχές, και τις απόψεις τους για τον όρο “νοπηκή στέρνη”,

3ον, 15 ερωτήσεις - κριτήρια εξέτασαν τις απόψεις τους για την εργασιακή παρουσία των εργαζομένων με ΝΣ σε σύγκριση με τους άλλους εργαζόμενους,

4ον, Εξετάσθηκαν η σημαντικότητα του ρόλου των κοινωνικών υπηρεσιών, της οικογένειας και των παραπάνω κριτηρίων ως μέσα επηρεασμού της θέλησης των εργοδοτών για την πρόσληψη εργαζομένων με ΝΣ.

### **Διαδικασία**

Πρωταρχικά, τηλεφωνική επικοινωνία, πραγματοποιήθηκε με όλους τους εργοδότες. Τους εξηγήθηκαν λεπτομερώς οι στόχοι της μελέτης και εάν αυτοί επιθυμούσαν να συμμετάσχουν επέλεξαν την ώρα και την ημέρα της συνέντευξης. Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν νωρίτερα ούτως ώστε οι εργοδότες να ήταν πλήρως ενήμεροι για τα θέματα συζητήσεως. Όλες οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν στις επιχειρήσεις των εργοδοτών και η διάρκειά τους ήταν 30-45 λεπτά. Η συμμετοχή ήταν εθελοντική και ονόματα δεν σημειώθηκαν πάνω στο ερωτηματολόγιο, εξασφαλίζοντας την ανωνυμία των συμμετεχόντων.

### **Αποτελεσμα**

Η ηλικία και το φύλο των συμμετεχόντων στις δύο ομάδες ήταν παρόμοια. Οκτώ από τους “φιλικούς” εργοδότες είχαν προσλάβει άτομα με ειδικές ανάγκες για πρώτη φορά και η συνεργασία τους ήταν λιγότερη των δύο χρόνων.

Όλοι οι εργοδότες της πρώτης ομάδας και πέντε από τους εννέα της δεύτερης γνώριζαν τις οικονομικές εισφορές της κυβέρνησης. Οι περισσότεροι εργοδότες και από τις δύο ομάδες, συσχέτισαν τον όρο “νοπηκή

στέρψη” με μία ανικανότητα λογικής σκέψης και αντίληψης του περιβάλλοντος. Άλλοι τόνισαν τα προβλήματα επικοινωνίας και συσχέτισαν τον όρο με ψυχικά νοσήματα.

Σε τέσσερα από τα 15 χαρακτηριστικά (παραγωγικότητα, ταχύτητα εργασίας, ανάγκη επιτήρησης, ικανότητα μάθησης) οι εργαζόμενοι με ΝΣ εκτιμήθηκαν ότι η εργασιακή τους παρουσία δεν θα είναι ικανοποιητική σε σχέση με τους άλλους εργαζόμενους. Όμως οι εργοδότες αναμένουν ότι στις άλλες εννέα μεταβλητές θα έχουν την ίδια ή και καλύτερη παρουσία (Μέση εκτίμηση > 4.0).

Ειδικότερα οι εργαζόμενοι θα έδειχναν περισσότερη ικανοποίηση για τις συνθήκες εργασίας, θα ήταν περισσότερο ειλικρινείς, θα δούλευαν σκληρότερα και θα ήταν νομιμόφρονες. Συνολικά οι εργοδότες είχαν ουδέτερη στάση και έβλεπαν τους εργαζόμενους με ΝΣ ούτε χειρότερους ούτε καλύτερους από τους άλλους εργαζόμενους (αναφέρονταν όμως σε δουλειές χειρωνακτικής φύσεως).

Αν και οι “φιλικοί” εργοδότες έδειχναν ελάχιστα θετικότεροι στις εκτιμήσεις τους από την ομάδα των “αδιάφορων” εργοδοτών, η διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των 15 ερωτήσεων-κριτηρίων ήταν στατιστικά σημαντική ( $t=1,28$ ,  $df\ 14$ ,  $P<0,15$ , 1 tailed).

Ο πίνακας 2 παρουσιάζει τα αποτελέσματα των δύο ομάδων. Όσο μεγαλύτερο είναι το άθροισμα τόσο θετικότερη η εκτίμηση.

**Πίνακας 2**

Μέσοι όροι αξιολόγησης της επαγγελματικής παρουσίας των εργαζομένων με νομική στέρψη σε σύγκριση με τους άλλους εργαζόμενους

| Τομέας Τρίτος                              | “Φιλικοί”<br>εργοδότες | “Αδιάφοροι”<br>εργοδότες | Μέσος όρος |
|--------------------------------------------|------------------------|--------------------------|------------|
| Ταχύτητα                                   | 2.7                    | 5.5                      | 4.1        |
| Θέληση                                     | 5.3                    | 10.3                     | 7.8        |
| Επιτήρηση                                  | 2.7                    | 5.4                      | 4.05       |
| Ικανότητα Μάθησης                          | 2.7                    | 5.1                      | 3.9        |
| Κράτημα Ωραρίου                            | 5.6                    | 10.2                     | 7.92       |
| Παραγωγικότητα                             | 2.6                    | 3.5                      | 3.05       |
| Εμφάνιση                                   | 4.0                    | 7.4                      | 5.7        |
| Άδειες για λόγους υγείας                   | 4.0                    | 7.2                      | 5.6        |
| Απεργίες                                   | 4.0                    | 8.9                      | 6.45       |
| Επικοινωνία με τους άλλους<br>εργαζόμενους | 4.6                    | 8.8                      | 6.7        |
| Τιμιότητα                                  | 5.7                    | 10.7                     | 8.3        |
| Ικανοποίηση Συνθηκών Εργασίας              | 5.7                    | 11.5                     | 8.6        |

| Τομέας Τρίτος | “Φιλικοί”<br>εργοδότες | “Αδιάφοροι”<br>εργοδότες | Μέσος όρος |
|---------------|------------------------|--------------------------|------------|
| Φιλικότητα    | 5.0                    | 9.6                      | 7.3        |
| Ασφάλεια      | 4.0                    | 8.4                      | 6.2        |
| Επιθετικότητα | 4.0                    | 4.4                      | 4.2        |

Ο πίνακας 2 παρουσιάζει τα αποτελέσματα που οι εργοδότες έδωσαν εκτιμώντας τη σπουδαιότητα των κοινωνικών υπηρεσιών, των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και του ρόλου της οικογένειας. Όσο μικρότερο είναι το άθροισμα τόσο σπουδαιότερη είναι η μεταβλητή.

Συνολικά και για τις δύο ομάδες οι έξι πιο σημαντικές μεταβλητές ήταν:

- Ο εργαζόμενος να στηρίζεται από τις κοινωνικές υπηρεσίες.
- Ο εργαζόμενος να μην έχει επιθετική συμπεριφορά.
- Οι εργοδότες να γνωρίζουν προσωπικά την οικογένεια του εργαζόμενου.
- Ο εργαζόμενος να είναι καλός στη δουλειά του.
- Ο εργαζόμενος να έχει καλές σχέσεις με τους άλλους εργαζόμενους.
- Ο εργαζόμενος να κρατάει τυπικά το ωράριό του.

Ο πίνακας 3 δείχνει ότι ο Μέσος Όρος των “φιλικών” εργοδοτών ήταν υψηλότερος από των “αδιάφορων” (1.00 και 1.71, αντίστοιχα). Αυτή η διαφορά είναι στατιστικά σημαντική ( $t=2,14$ ,  $df\ 15$ ,  $P<0,5$ , one-tailed). Οι “φιλικοί” εργοδότες απέδωσαν λιγότερη σημασία στην ομάδα των 16 κριτηρίων από τους “αδιάφορους” εργοδότες.

### Πίνακας 3

Μέσος όρος αξιολόγησης της σημαντικότητας των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και της ανάγκης υποστήριξης

| Τομέας Τέταρτος                           | “Φιλικοί”<br>Εργαζόμενοι | “Αδιάφοροι”<br>Εργαζόμενοι | Μέσος όρος |
|-------------------------------------------|--------------------------|----------------------------|------------|
| Καλός Εργαζόμενος                         | 1.9                      | 1.4                        | 1.65       |
| Καλά Εκπαιδευμένος                        | 1.8                      | 2.05                       | 2.05       |
| Καλή Εμφάνιση                             | 2.4                      | 2                          | 2.2        |
| Υποστήριξη από Κ.Υ. για τους Εργαζόμενους | 1.2                      | 1.1                        | 1.15       |
| Σχέσεις με τους άλλους Εργαζόμενους       | 1.5                      | 1.7                        | 1.6        |
| Χαμηλότερο Μισθό                          | 2.5                      | 2.2                        | 2.35       |
| Οικονομικά Ωφέλη                          | 2.5                      | 1.8                        | 2.15       |

| Τομέας Τέταρτος                                 | “Φιλικοί”<br>Εργαζόμενοι | “Αδιάφοροι”<br>Εργαζόμενοι | Μέσος όρος |
|-------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------|------------|
| Επιπλέον Επιτήρηση                              | 1.8                      | 1.7                        | 1.75       |
| Να γνωρίζουν τις οικογένειες των<br>Εργαζομένων | 1.3                      | 1.7                        | 1.5        |
| Ταχύτητα Εργασίας                               | 2.5                      | 2                          | 2.25       |
| Θέληση για εργασία                              | 1.4                      | 1.2                        | 1.3        |
| Απεργίες                                        | 2.5                      | 2.4                        | 2.45       |
| Τυπικότητα Ωραρίου                              | 1.5                      | 1.8                        | 1.65       |
| Επιθετικότητα                                   | 1.2                      | 1.3                        | 1.25       |
| Εκμάθηση νέων ικανοτήτων                        | 1.9                      | 1.9                        | 1.9        |
| Υποστήριξη από Κ.Υ. για τους εργοδότες          | 1.6                      | 1.3                        | 1.45       |

Στην ανοικτή συζήτηση που ακολούθησε στο τέλος της συνέντευξης όλοι οι εργοδότες τόνισαν το πρόβλημα της υψηλής ανεργίας και θέματα όπως την ασφάλεια των εργαζομένων, την παραγωγικότητά τους και την αδυναμία τους να δουλεύουν χωρίς επιτήρηση. Όλοι οι “αδιάφοροι” και τέσσερις από τους “φιλικούς” εργοδότες υποστήριζαν ότι προβλήματα θα προέκυπταν στον εργασιακό χώρο από την αποδοχή των άλλων εργαζομένων και από τις προκαταλήψεις των πελατών τους.

### Συμπεράσματα - Προτάσεις

Σε αυτή τη μελέτη συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν με μια ομάδα εργοδοτών στο Ηράκλειο Κρήτης, που απασχολούσε εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες. Αυτή η ομάδα συγκρίθηκε μ' ένα άλλο δείγμα εργοδοτών που δεν είχαν προσλάβει ποτέ εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες.

Οι κεντρικοί άξονες της συνέντευξης ήταν:

1. Ποιες ήταν οι απόψεις των εργοδοτών για τους εργαζόμενους με ΝΣ σε σχέση με τους άλλους εργαζόμενους, και
2. Πόσο σημαντικό ρόλο παίζουν τα διάφορα είδη υποστήριξης καθώς και τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων για την επαγγελματική τους αποκατάσταση.

Οι απόψεις τους εκτιμήθηκαν πάνω σε 15 ερωτήματα, όπου υπήρχε στατιστική διαφορά ανάμεσα στις δύο ομάδες, με τους “φιλικούς” εργοδότες να εκφράζονται πιο θετικά. Οι δύο ομάδες πίστευαν ότι οι εργαζόμενοι με ΝΣ θα έχουν μια λιγότερο καλή εργασιακή παρουσία σε σχέση με τους συναδέλφους τους στις εξής μεταβλητές: παραγωγικότητα, ταχύτητα εργασίας, επιπλέον επιτήρηση και ικανότητα μάθησης αλλά θα είναι καλύτεροι στο: να κρατούν τυπικά το ωράριό τους, να μην συμμετέχουν σε απεργίες, να πέρνουν λιγότερες άδειες για λόγους υγείας και να είναι περισσότεροι τίμιοι.

Φαίνεται ότι οι εργοδότες με προηγούμενη εμπειρία συνεργασίας με εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες, εκφράστηκαν περισσότερο θετικά και για τα άτομα με ΝΣ. Η τάση αυτή όπου η προηγούμενη εμπειρία συνεργασίας δημιουργεί θετικότερες στάσεις, ανταποκρίνεται σ' αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών όπως των *Levy, et al., (1991)* που πραγματοποιήθηκε στην Αμερική με 341 εργοδότες και του *Tse (1994)* που πραγματοποιήθηκε στο Χονγκ-Κονγκ με 38 εργοδότες. Όμως η παρούσα μελέτη βασίστηκε σ' αυτή των *Harrison and Tones, (1990)* που βρήκαν διαφορά ανάμεσα στους "φιλικούς" ( $n=27$ ) και τους "αδιάφορους" εργοδότες μόνο σε δύο από τα 27 χαρακτηριστικά των εργαζομένων (Η φιλικότητα βαθμολογήθηκε υψηλότερα και η κοινωνικότητα χαμηλότερα από τους "φιλικούς" εργοδότες, συγκρινόμενοι με τους "αδιάφορους"). Συνολικά στα 27 χαρακτηριστικά δεν υπήρχαν στατιστικές διαφορές ( $t=0.15$ ,  $df\ 26$ ,  $P<0.45$ , 1 tailed).

Οι δύο ομάδες εργοδοτών δήλωσαν ότι τα πιο σημαντικά ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων και τα υποστηρικτικά συστήματα που θα επηρέαζαν σημαντικά τις αποφάσεις τους ήταν: Υποστήριξη των εργαζομένων από τις κοινωνικές υπηρεσίες, οι εργαζόμενοι να μην είναι επιθετικοί, να γνωρίζουν οι εργοδότες τις οικογένειες των εργαζομένων, να είναι καλός εργαζόμενος και να κρατά τυπικά το ωράριό του.

Τα αποτελέσματα αυτά είναι σύμφωνα μ' αυτά των *Harrison and Tones (1990)* που βρήκαν ότι οι εργαζόμενοι με ΝΣ αξιολογήθηκαν σε σχέση με τους άλλους εργαζόμενους να δείχνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση για τις συνθήκες εργασίας, να δουλεύουν σκληρότερα, να είναι περισσότερο ειλικρινείς και αξιόπιστοι αλλά να έχουν μειωμένη παραγωγικότητα, ταχύτητα εργασίας αυξημένες ανάγκες επιτήρησης και μειωμένες ικανότητες μάθησης.

Παρόλο που η σύγχρονη τάση για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με ΝΣ βασίζεται στην ιδέα της υποστηριζόμενης εργασίας, δεν υπάρχουν μελέτες που να δείχνουν τι είδους υποστήριξη χρειάζονται οι εργοδότες για να προσφέρουν εργασία σε εργαζόμενους με ΝΑ. Μέσα απ' αυτή την έρευνα, ενδιαφερόμαστε να δούμε τι είδους υποστήριξη οι εργοδότες θεωρούν σημαντική. Για τους εργοδότες ήταν σημαντικό να γνωρίζουν ότι οι εργαζόμενοι θα είχαν υποστήριξη από τις κοινωνικές υπηρεσίες. Αυτό τους αύξησε το αίσθημα εμπιστοσύνης στις ικανότητες των εργαζομένων. Η ανάγκη τους να γνωρίζουν τις οικογένειες των εργαζομένων προσωπικά, είναι υψηλή είτε επειδή δεν υπάρχει συνεχή στήριξη από μια οργανωμένη κοινωνική υπηρεσία είτε είναι ένα χαρακτηριστικό της κουλτούρας μας.

Ικανότητες όπως οι εργαζόμενοι να έχουν θέληση για εργασία, να έχουν καλές σχέσεις με τους άλλους εργαζόμενους, να κρατούν τυπικά το ωράριό τους, και να μην είναι επιθετικοί, είναι κοινές για όλους τους εργαζόμενους. Ιδιαίτερα όμως τονίστηκαν οι κοινωνικές δεξιότητες. Απόψεις όπως να μην συμμετέχουν σε απεργίες, να δουλεύουν με την ίδια ταχύτητα όπως οι άλλοι εργαζόμενοι, να έχουν χαμηλότερες αποδοχές, δεν θεωρήθηκαν πολύ σημαντικοί παράγοντες. Τα εργαστήρια εκπαίδευσης ατόμων με ΝΣ θα πρέπει να δίνουν ίση σημασία στην ανάπτυξη και ενθάρρυνση των κοινωνικών τους δεξιοτήτων όπως επίσης και στην εξασφάλιση ικανοποιητικής στήριξης των μελλοντικών εργοδοτών.

Πολλές μελέτες έχουν επισημάνει το ρόλο των κοινωνικών δεξιοτήτων στο χώρο της εργασίας {*Gunzburg*

(1968), Rush, et al., (1989), Kiermeyer (1988), Salzberg, et al, (1986), Rush, et al.,\* (1982), Brilkey, et al., (1985), Hanley-Maxwell, et al., (1986)}, δείχνοντας τη σπουδαιότητά τους και για τους εργοδότες και για τους εργαζόμενους.

Το δείγμα αυτής της μελέτης είναι μικρό, οπότε δεν μπορούμε να γενικεύσουμε τα αποτελέσματα. Παρόλα αυτά, αυτή η έρευνά μας, δείχνει ότι οι στάσεις (αυτού του δείγματος των εργοδοτών) απέναντι στην επαγγελματική αποκατάσταση των ανθρώπων με ΝΣ είναι παρόμοιες μ' αυτές των εργοδοτών άλλων χωρών.

Στη χώρα μας υπάρχει ένα αναπτυσσόμενο πρόγραμμα υπηρεσιών για τα άτομα με ΝΣ και τ' αποτελέσματα απ' αυτή την έρευνα θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν από κέντρα που ασχολούνται με την επαγγελματική αποκατάσταση αυτών των ατόμων. Η Ματινοπούλου (1988), βρήκε ότι μόνο το 6% από τους εργαζόμενους με ΝΣ στην Αθήνα ασκούσαν το επάγγελμα που είχαν εκπαιδευτεί. Επίσης εξακολουθεί να υπάρχει το φαινόμενο όπου άτομα με ΝΣ που έχουν αποφοιτήσει από ένα επαγγελματικό εργαστήριο, αντί να βγουν στην αγορά εργασίας, συνεχίζουν την "επαγγελματική" τους εκπαίδευση σε άλλα εργαστήρια με μικρή προοπτική επαγγελματικής αποκατάστασης. Ίσως να ήταν περισσότερο ωφέλιμο για την επαγγελματική αποκατάσταση των εργαζόμενων με ΝΣ αν τα εργαστήρια ενθάρρυναν περισσότερο τις κοινωνικές δεξιότητες των εργαζομένων, αναβάθμιζαν την ποιότητα των παρεχόμενων γνώσεων και παρείχαν στους εργοδότες την όποια καθοδηγητική υποστήριξη αυτοί χρειάζονταν.

### Ευχαριστήρια

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών (Ι.Κ.Υ.) για την οικονομική χορηγία του στην Δ. Αρώνη, το Κέντρο Ειδικών Παιδιών "Αγ. Σπυρίδων" και ειδικότερα τον κο Μ. Σερβισαριανό, την υπεύθυνη του τοπικού παραρτήματος Ο.Α.Ε.Δ. κα Κοτζάκη, την κα Ματινοπούλου και την κα Διαλυνάκη για τη συνεργασία τους, καθώς και όλους τους εργοδότες που συμμετείχαν στην έρευνά μας.

### REFERENCES

- Altman, B. (1981). Studies of attitudes toward the handicapped. *Social Problems*, 28, 321-337.
- Barker, B.W. (1953). Preparation of retarded clients and employers on the job training placement. *American Journal of Mental Deficiency*, 57, 580, 584.
- Brickey, M.P., Campbell, K.M., & Browning, L.J. (1985). A five-year follow-up of sheltered workshop employees placed in competitive jobs. *Mental Retardation*, 23, 67-73.
- Chadsey-Rusch, J. & Gonzalez, P. (1988). Social ecology of the workplace: Employer's perceptions versus direct observation. *Research in Developmental Disabilities*, 9, 229-245.
- Cohen, J.S. (1963). Employer attitudes toward hiring mentally retarded individuals. *American Journal of Mental Deficiency*, 67, 705-713.
- Craig, D.E., Boyd, W.E. (1990). Characteristics of employers of handicapped individuals. *American Journal on Mental Retardation*, 95 (1), 40-43.

- Fielder, C., & Simpson, R. (1987). Modifying the attitudes of non-handicapped high school students toward handicapped peers. *Exceptional Children*, 53, 342-349.
- Gaylord-Ross, R. (1987). Vocational integration for person with mental handicaps: a cross-cultural perspective. *Research in Developmental Disabilities*, 8, 531-548.
- Greenspan, S., & Shoultz, B. (1981). Why mentally retarded adults lose their jobs: Social competence as a factor in work adjustment. *Applied Research in Mental retardation*, 2(1), 23-28.
- Gunzburg, H. (1968). *Social Competence and Mental Handicap*. London: Bailliere-Tindall.
- Hanley-Maxwell, C., Rusch, F.R., Chadsy-Rusch, J., & Renzaglia, A. (1986). Factors contributing to job terminations. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 11, 45-52.
- Harrison, B., & Tomes, A. (1990). Employers' attitudes to the employment of people with mental handicaps: an empirical study. *Mental Handicap Research*, 3 (2), 196-213.
- Hartlage, L.C. (1974). Factors affecting employer receptivity toward the mentally retarded. In: Daniel's, L.K. (Ed.). *Vocational Rehabilitation of the Mentally retarded*. Springfield, 111: Thomas.
- Hudson-Allez, G., & Barrett, J. (1996). Attitudes to people with intellectual disabilities moving into ordinary houses: What the neighbours say. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 9, 1-16.
- Kirmeyer, S.L. (1988). Observed communication in the work-place: Content, source, and direction. *Journal of Community Psychology*, 16, 175-187.
- Kierman, W.E., & Stark, J. (Eds) (1986). *Pathways to employment for developmentally disabled adults*. Baltimore: Paul H. Brooks.
- Levy, J.M., Jessop, D.J., Rimmerman, A. & Levy, P.H. (1991). Employment of persons with severe disabilities in large businesses in the United States. *International Journal of Rehabilitation Research*, 14, 323-332.
- Matinopoulou, I. (1990). Views and problems expressed by Greek families with a learning disabled member (in Greek). *Social Work*, 19.
- Phelps, W.R. (1965). Attitudes related to the employment of the mentally retarded. *American Association on Mental Deficiency*, 575-585.
- Pittock, F., & Potts, M. (1989). Neighbourhood attitudes to people with a mental handicap: A comparative study. *The British Journal of Mental Subnormality*, 66, 35-46.
- Rhodes, L.E., & Valenta, L. (1985). Industry-based supported employment. An enclave approach. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 10, 12-20.
- Rusch, F.R. (Ed.) (1990). *Supported employment: Models, methods, and issues*. Sycamore, Sycamore publishing.
- Rusch, F.R., Schutz, R.P., & Argan, M. (1982). Validating entry-level survival skills for service occupations:

- Implications for curriculum development. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 7 (1), 32-41.
- Salzberg, C.L., Agran, M., & Lignugaris-Kraft, B. (1986). Behaviors that contribute to entry-level employment: A profile of five jobs. *Applied Research in Mental Retardation*, 7, 229-314.
- Shafer, M.S., Hill, J., Seyfarth, J., Wehman, P. (1987). Competitive employment and workers with mental retardation: Analysis of employers' perceptions and experiences. *American Journal of Mental Retardation*, 92 (3), 304-311.
- Tse, J. (1994). Employers' expectations and evaluation of the job performance of employees with intellectual disability. *Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities*, 19, 2, 139-147.
- Wehman, R. (1981). *Competitive employment: New horizons for severely disabled individuals*. Baltimore: Brooks.
- Wehman, P., & Kregel, J. (1985). A supported work approach to competitive employment of individuals with moderate and severe handicaps. In Wehman, P., & Hill, J.W. (Ed.). *Competitive employment for persons with mental retardation. From research to practice: Vol. 1*.
- Richmond, VA: Rehabilitation research and training centre, Virginia Commonwealth University.
- Weller, L., & Aminidav, C. (1992). Measuring semi-projectively emotional attitudes towards mild and severe mental retardation. *The British Journal of Mental Subnormality*, 74, 39-49.
- Will, M. (1984). *Bridges from school to working life*. Washington, D.C.: Office of Special Education and Rehabilitation Services.